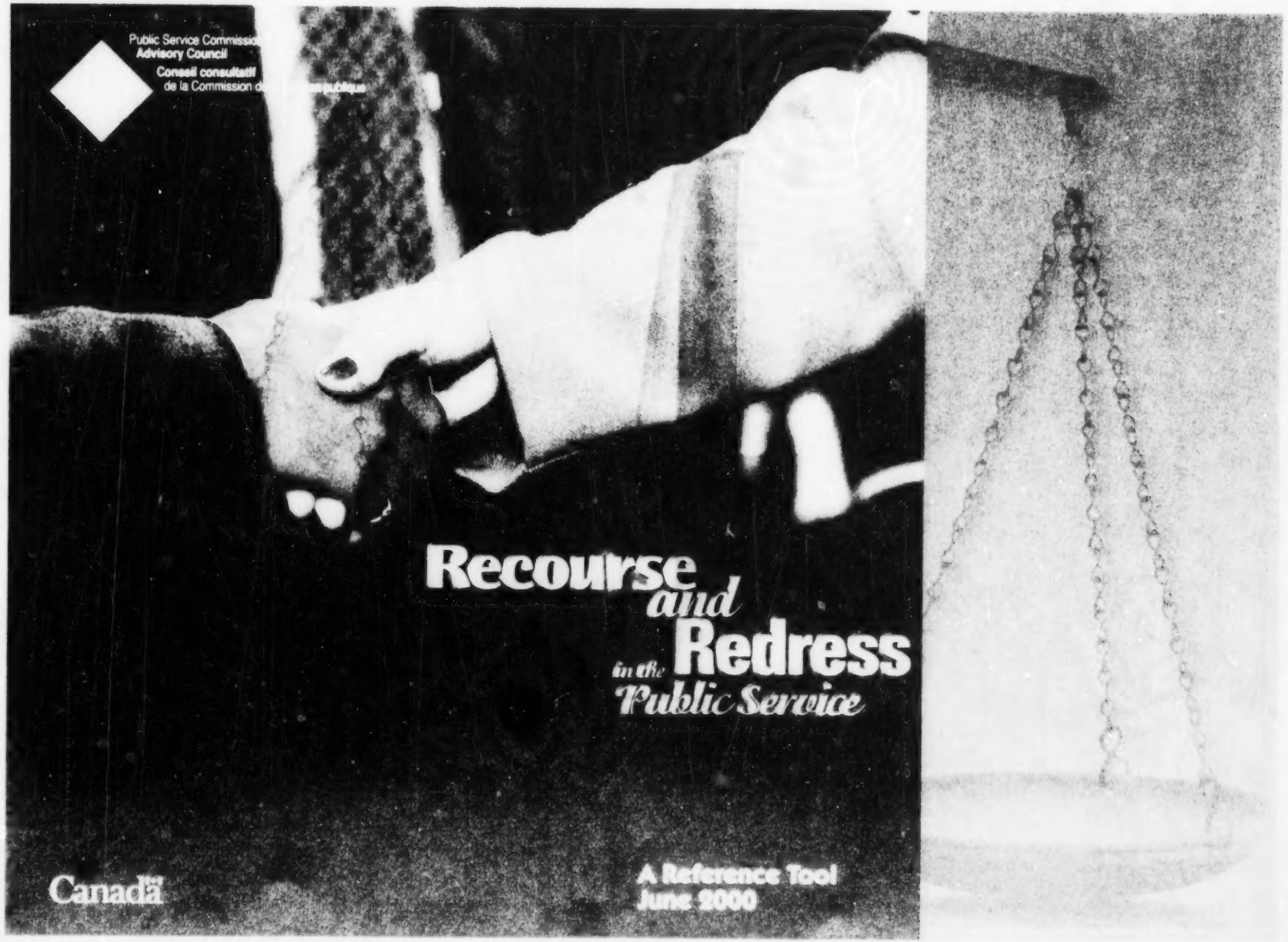
Public Service Commissio
Advisory Council
Conseil consultatif
de la Commission d
Recourse and Redress in the Public Service
Canada
A Reference Tool
June 2000

© Public Service Commission Advisory Council
Catalogue No. SC3-89/2000
ISBN 0-662-65170-7
http://pscac-cccfp.psc-cfp.gc.ca/

ABOUT THE CHART

101-06829/

Background

In March, 1999, the Public Service Commission (PSC) launched a tripartite advisory council, the Public Service Commission Advisory Council or PSCAC, for the purpose of advising the PSC on current and emerging issues regarding human resource management in the federal public service. The PSC Advisory Council is co-chaired by an Assistant Deputy Minister, or equivalent, representing the departments, and by a senior Bargaining Agent representative. It includes senior representatives from all federal Public Service Bargaining Agents, a number of federal departments and agencies, Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission. As part of its 1999 – 2000 operations, the PSCAC requested that working groups be established to create recommendations on three current issues facing the public service, mobility, recourse, and the oversight of merit. These first three Working Groups began meeting in August, 1999.

As part of its research into the current recourse system in the federal public service, the PSCAC Working Group on Recourse, developed the attached chart of *Recourse and Redress in the Public Service* to be used by the group as a reference tool. Feedback on the chart from a broad range of stakeholders involved in the Working Group's consultation process was so positive that the group was asked to prepare it for distribution to interested potential users across the government.

What situations are addressed in the chart?

The chart sets out the different factors that may lead an individual to seek recourse under the regime governed by the Public Service Employment Act (PSEA). The chart describes complaints resulting from different staffing decisions such as appointments made with and without competition, deployments, assignments and secondments, rejection on probation and so on. Also included in the chart are other situations for which an employee may seek recourse within the public service, such as harassment, discrimination, staff relations issues and National Joint Council directives.

How does the chart work?

From left to right:

1. Column 1, "Motivating factor", identifies the situation which may result in factors giving rise to a request for recourse.
2. Column 2, "Recourse", identifies the nature of the recourse being sought.
3. Column 3, "Jurisdiction", identifies the organization which has initial responsibility. For example a complaint about an open competition can lead to an investigation conducted by the Public Service Commission.

ABOUT THE CHART

4 Column 4, "Timeframe to exercise recourse", shows the usual timeframe in which the individual can seek recourse. While what is shown is the "usual" time period, in some situations a late appeal may be accepted. In the case of a late appeal, the Appeal Board Chairperson would decide whether or not it would be accepted.

5 Column 5, "Timeframe to respond to/deal with issue", indicates the usual amount of time permitted for a response, that is, the period within which an inquiry must be completed.

6 Special circumstances are noted in "Comments", Column 6.

7 Since the actual redress available varies depending on the complaint, Column 7, "Redress or remedy available", indicates the particular resolution or remedy available for the particular type of complaint being discussed in that section.

8 Column 8, "Review", indicates the next level of review in the process if the employee is not satisfied with the outcome.

9 The relevant legal references are shown in Column 9, "Authority".

Who should use it?

While the chart is intended as a working tool for any member of the federal public service who wishes to refer to it, it should be noted that it assumes a certain level of knowledge and understanding of human resource management practices and, more particularly, recourse in the "PSEA" public service. It is intended primarily for federal public service managers, bargaining agents and departmental human resources advisors.

How should the chart be used?

The chart of *Recourse and Redress in the Public Service* is not a legal document. Nor does it reflect every recourse mechanism available to employees. Therefore if you are making, advising on, or responding to, a complaint, appeal or grievance you should also consult the related legislation, collective agreement, directive or any other relevant authority.

ABOUT THE CHART

For more information:

The PSCAC has published this chart in an effort to contribute to demystifying recourse in the Public Service. However, if you have questions regarding these or other recourse mechanisms we recommend you consult one of the following:

- your organization's human resources department
- your bargaining agent, if you are a represented employee
- Canadian Human Rights Commission
- National Joint Council
- Office of the Commissioner of Official Languages
- Office of the Privacy Commissioner
- PSC Recourse Branch
- Public Service Staff Relations Board

PSCAC Working Group on Recourse Members 1999-2000:

R. Sullivan, Chairperson (ND)
L. Archibald, Secretary (PSCAC)
J. Baglow (PSAC)
M. Corber (PSC)
E. Kehoe (PSC)
B. Hanson (ND)
M. Laidlaw / C. Stewart (HRDC)
J. Mooney / D. McCusker (PSC)
L. Morin-Girouard (EC)
M. Papineau / B. Parisien (TBS)
M. Paquette (PIPSC)
B. Taylor (IBEW)
S. Turner (PWGSC)

Motivating factor (i.e., what gives rise to recourse)	Recourse	Jurisdiction	Timeframe to exercise recourse	Timeframe to respond to/deal with issue	Comments	Redress or remedy available	Review	Authority (e.g., act, regulation, policy, collective agreement, etc.)
Appointments made by competition								
Appointment from outside the Public Service (open competition)	Investigation	PSC	None specified, although usually accepted if within 1 year of occurrence.	None specified.	Commission may investigate on any matter within its jurisdiction.	Varies, but may include reassessment, appointment, or compensation of person seeking investigation, or revocation of person(s) appointed. Objective is to ensure that merit is upheld.	Federal Court	*PSEA*, section 7.1 *FCA*, section 18 & 18.1
Appointment by closed competition	Appeal	PSC, Appeal Board	14 days from date informed of appointment.	Disclosure period is 45 days and hearing is scheduled with 14 days' notice.	Right to appeal given to "unsuccessful" candidates (i.e., those who have not been and are not about to be appointed).	Varies. Commission may take corrective measures it considers necessary to remedy defect. If the appointment made, could include revocation. Objective is to ensure that merit is upheld.	Federal Court	*PSEA*, section 21 PSER, sections 17-27 FCA, section 18 & 18.1
Appointments made without competition								
Individual merit circumstances (e.g., promotion following reclassification of position, apprenticeship & occupational training programs, Law group, incumbent-driven classification plans, CAP, AEXDP, ADM PQP)	Appeal	PSC, Appeal Board	14 days from date informed of appointment.	Disclosure period is 45 days and hearing is scheduled with 14 days notice.	Right to appeal given to "unsuccessful" candidates (i.e., those who met the area of selection criteria at the time of the appointment). Examples of grounds include whether standard of competence reasonable, whether employee meets standard, whether circumstance provided for in Regulations.	Varies. Commission may take corrective measures it considers necessary to remedy defect. If the appointment made, could include revocation, but does not include appointment of person bringing appeal.	Federal Court	*PSEA*, subsections 13(1) and 21(1.1) *PSER*, sections 17-27 PSC Standards for Selection and Assessment, standard 4

N.B. Decisions rendered by an Appeal Board, outcomes of Commission investigations, as well as many other rulings are reviewable by the Federal Court and, ultimately, the Supreme Court of Canada. For the purposes of brevity we have indicated only the first level of review (i.e., beyond the appeal, investigation or grievance). Also note that this chart is intended as a working tool. It is not a legal document. Any questions should be referred to the relevant authority.

Motivating factor (i.e. what gives rise to recourse)	Recourse	Jurisdiction	Timeframe to exercise recourse	Timeframe to respond to/deal with issue	Comments	Redress or remedy available	Review	Authority (e.g. act, regulation, policy, collective agreement, etc.)
Appointments made without competition (Cont'd)								
Relative merit situations (e.g., acting appointments, extension of specified period employment without competition, change in tenure from term to indeterminate, etc.)	Appeal	PSC, Appeal Board	14 days from date informed of appointment.	Disclosure period is 45 days and hearing is scheduled with 14 days notice. Hearings usually fast tracked for term and acting appointments.	Right to appeal given to "unsuccessful" candidates (i.e., those who met the area of selection criteria at the time of the appointment).	Varies. Commission may take corrective measures it considers necessary to remedy defect. If the appointment made, could include revocation. Objective is to ensure that merit is upheld.	Federal Court	*PSEA*, subsections 13(1) and 21(1.1) PSER, sections 17-27
Other selection processes								
Deployment	Complaint	Deputy head	Not less than 10 working days from date of deployment, but may be longer.	20 days, but may be extended.	Complaint may be brought by person being deployed and employees in the work unit to which deployment is being made. Departmental policies will usually state who has the authority to inquire into and render a decision on deployment complaints.	Varies and may include not making or revoking the deployment.	PSC	Treasury Board Policy on Deployment, Appendix A *PSEA*, sections 34.3 - 34.5 *PSER*, sections 28-30
	Complaint	PSC	14 days from date informed of deputy head's decision.	Investigation to be conducted as expeditiously as possible.	May be brought by person who filed complaint at departmental level or person whose deployment is subject of complaint and not satisfied with disposition. If PSC investigator not satisfied with deputy head's response to investigation report, may refer to Commission for action.	Commission may order the deputy to take corrective action it considers appropriate, including revocation, except directing that an employee be deployed.	Federal Court	

Motivating factor i.e., what gives rise to recourse?	Recourse	Jurisdiction	Timeframe to exercise recourse	Timeframe to respond to/deal with issue	Comments	Redress or remedy available	Review	Authority e.g., act, regulation, policy, collective agreement, etc.
Other selection processes (Cont'd)								
Assignments and Secondments	Investigation **OR**	PSC	None specified, although usually accepted if within 1 year of occurrence.	None specified.	Some assignments may in fact be appointments, e.g. those of long duration, different qualifications, represent promotion, etc. May have to apply tests in *Doré* and in *Brault*, Supreme Court of Canada, to determine if appointment exists for which there is a right of appeal.	Varies depending on the findings of the investigation or appeal. Could include termination of assignment, revocation of appointment or corrective measures to remedy the defect.	Federal Court	No policy deals specifically with assignments *Gisele Doré v. Her Majesty the Queen et al.* (1987), SCC *Serge Brault & Pierre Dubois v. Attorney General of Canada* (1987), SCC *PSEA*, sections 13, 21 and 21(1.1) *PSER*, sections 17-27 *PSSRA* Collective agreements
	Appeal	PSC	No clear-cut period, because Appeal Board must first find that assignment is in fact an appointment to which appeal rights apply.	Disclosure period is 45 days and hearings scheduled with 14 days notice.				
	Grievance	Deputy head	Normally 25 days.	As per relevant collective agreement or terms and conditions of employment.	Issues must be distinguishable from those giving rise to recourse to the PSC.	Varies depending on the findings; similar to above; could also include the granting of assignment.		
Other staffing issues								
Review qualifications set by Deputy head to ensure they afford basis for merit	Investigation	PSC	None specified.	None specified.	May be raised as an issue at any time in selection process, but can be dealt with most effectively if early in the process. Appeal Boards do not have jurisdiction to conduct this review.	Varies, but may include amending the Statement of Qualifications.	Federal Court	*PSEA*, section 12.1 *Asselin v Attorney General for Canada* (1999), *FCA*

Other staffing issues (Cont'd)

Motivating factor (i.e. what gives rise to recourse?)	Recourse	Jurisdiction	Timeframe to exercise recourse	Timeframe to respond to/deal with issue	Comments	Redress or remedy available	Review	Authority (e.g. act, regulation, policy, collective agreement, etc.)
Rejection on probation	Investigation	PSC	None specified (PSC may investigate if complaint described as abuse of authority or harassment).	None specified.	PSC investigates if rejection not made in compliance with the Regulations (e.g., notice, period, etc.).	Varies, depending on the findings of the investigation.	Federal Court	*PSEA*, section 28 *PSER*, sections 32-33 Collective agreements *PSSRA*
	Grievance	Deputy head	Normally 25 days.	As per collective agreement or terms and conditions of employment.	Matters reviewable under the PSSRA. Step in the grievance procedure investigates justification of rejection action.	Varies depending on findings, but include rescinding rejection.	Public Service Staff Relations Board if rejection is, in reality, disguised disciplinary action	*PSSRA*
Reverse order of merit	Complaint	PSC	14 days if the department gave notice. Usually accepted if within 1 year of occurrence.	Fast-tracked.	PSC may investigate to determine if reverse order of merit carried out in accordance with legislation. Commission may take, or order deputy head to take, corrective measures.	Varies, depending on the findings of the investigation.	Federal Court	*PSEA*, subsection 29(1) *PSER*, sections 34-35
Lay-off	Investigation	PSC	None specified, although usually accepted if within 1 year of occurrence.	None specified.	PSC has very limited jurisdiction (except if harassment) because lay-off is a deputy head authority. Commission may take, or order deputy head to take, corrective measures.	Varies, depending on the findings of the investigation. Could include reinstatement or other form of compensation.	Federal Court	*PSEA*, section 29 *PSER*, sections 36-37

Motivating factor (i.e., what gives rise to recourse?)	Recourse	Jurisdiction	Timeframe to exercise recourse	Timeframe to respond to/deal with issue	Comments	Redress or remedy available	Review	Authority (e.g., act, regulation, policy, collective agreement, etc.)
Other staffing issues (Cont'd)								
Lay-off (cont'd)	Grievance (application of WFAD)	Deputy head NJC (other than PSAC)	Normally 25 days.	Varies as per collective agreement.	Only represented employees may file a NJC grievance. Non-represented employees would file a staff relations grievance instead.	Varies depending on nature of decision.	PSSRB Federal Court	Work Force Adjustment Directive Collective agreements
Appointment of person not qualified or outside of delegated authority	Investigation	PSC	None specified.	None specified.	Commission may revoke appointment and/or delegation authority. Commission must include changes to delegation authority in annual report to Parliament.	Varies, but may include revocation of appointment, rescinding delegation, letter to deputy head, etc.	Federal Court	*PSEA*, subsections 6(1), (2), (3) and (4)
Other issues under the PSEA (e.g., non - extension of term, choice of assessment tools, any other matters within PSC's jurisdiction)	Investigation	PSC	None specified, although usually accepted if within 1 year of occurrence.	None specified.	Commission may investigate on any matter within its jurisdiction. Commission may take, or order deputy head to take, corrective measures.	Varies, depending on the nature of the complaint and the findings of the investigation.	Federal Court	*PSEA*, sections 7.1 and 7.5
	Grievance	Deputy head	Normally 25 days.	As per collective agreement or terms and conditions of employment.	Grievance decision is final and binding.		None	*PSSRA*

Motivating factor (i.e. what gives rise to recourse?)	Recourse	Jurisdiction	Timeframe to exercise recourse	Timeframe to respond to/deal with issue	Comments	Redress or remedy available	Review	Authority (e.g. act, regulation, policy, collective agreement, etc.)
Harassment								
Personal Harassment	Complaint	Deputy head	Normally, not more than 1 year from last occurence.	None specified.	Policy currently under review.	Varies depending on the nature of the complaint and the findings of the investigation.	Federal Court	Treasury Board Policy on Harassment in the Workplace
	Grievance	Deputy head	25 days from last occurrence.	As per collective agreement.	N/A	Varies depending on findings.	PSSRB	
Discrimination - based on a prohibited ground. (Race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, pardoned conviction, disability, sexual orientation)	Complaint	Deputy head	Normally, not more than 1 year from last occurence.	None specified.	N/A	Varies depending on findings.	Complaint to CHRC	Canadian Human Rights Act Clauses related to abuse of authority in collective agreements
	Complaint	CHRC	Normally, not more than 1 year from last occurrence.	None specified.	N/A	Varies depending on findings.	Federal Court	
	Grievance	Deputy head	25 days.	As per collective agreement.	CHRC must rule on deferment before grievance can proceed.	Varies depending on findings.	PSSRB	
Staff Relations - other situations								
Staff relations (any other situations)	Grievance	Deputy head - steps in the grievance process	Normally 25 day.	As per collective agreement or terms and conditions of employment.	As per collective agreement or terms and conditions of employment.	As per collective agreement or terms and conditions of employment.	PSSRB if discipline involves financial loss, or if involves application of collective agreement	*PSSRA*

Motivating factor (i.e. what gives rise to recourse?)	Recourse	Jurisdiction	Timeframe to exercise recourse	Timeframe to respond to/deal with issue	Comments	Redress or remedy available	Review	Authority (e.g. act, regulation, policy, collective agreement, etc.)

Staff Relations - other situations (Cont'd)

Termination of employment or demotion for cause including discipline	Grievance	Deputy head	Normally 25 days.	As per collective agreement.	N/A	Reinstatement and/or some compensation.	PSSRB	*PSSRA* *FAA*
Application of National Joint Council directives (e.g. Work Force Adjustment, Travel and Relocation, Safety & Health, Medical Insurance, etc.)	Grievance	Deputy head & NJC (steps in the grievance process) except Workforce Adjustment Agreement for PSAC (grievance process as per collective agreement)	Normally 25 days.	As per NJC By-laws. As per collective agreement or terms and conditions of employment.	Special grievance procedure involving union & management at NJC level OR as per collective agreement for Workforce Adjustment Agreement issues for PSAC.	Granting of corrective action requested.	PSSRB in case of impasse at NJC	*PSSRA* *NJC* Constitution & By-laws
Classification	Grievance	Deputy head – special one step grievance procedure	Normally 25 days.	Within 60 days.	One step grievance procedure usually involving 3 person review board of impartial classification officers.	Adjustment to classification group & level or point rating.	No external review	*PSSRA* *FAA*

Other human resource issues

There are a number of other issues that may give Public Service employees a reason to seek recourse including, for example, conflict of interest situations, official languages complaints, security review, safety and health concerns, access to information and privacy issues, medical insurance issues, etc. Each issue has a relevant recourse, with specific redress or remedies available.

Legend

CHRC-	Canadian Human Rights Commission	PSAC -	Public Service Alliance of Canada	PSSRA -	Public Service Staff Relations Act
FAA -	Financial Administration Act	PSC -	Public Service Commission	PSSRB -	Public Service Staff Relations Board
FCA -	Federal Court Act	PSEA -	Public Service Employment Act	TBS -	Treasury Board Secretariat
NJC -	National Joint Council	PSER -	Public Service Employment Regulations	WFAD -	Worforce Adjustment Directive

Conseil consultatif
de la Commission de la
Public Service Comm
Advisory Council
Les
recours
et les
mesures de réparation
à la
fonction publique
Canada
Un outil de référence
Juin 2000

© Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique
N^{O}. de catalogue SC3-89/2000
ISBN 0-662-65170-7
http://pscac-cccfp.psc-cfp.gc.ca/

À propos du tableau

Contexte

En mars 1999, la Commission de la fonction publique (CFP) a créé un conseil consultatif tripartite, le Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique ou CCCFP, afin de la conseiller sur les enjeux actuels et les nouvelles questions touchant la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale. Le Conseil consultatif de la CFP est coprésidé par un sous-ministre adjoint, ou l'équivalent, représentant les ministères et un représentant supérieur des agents négociateurs. Il réunit des représentants supérieurs de tous les agents négociateurs de la fonction publique fédérale, d'un certain nombre de ministères et d'agences, du Secrétariat du Conseil du Trésor et de la Commission de la fonction publique. Au cours de l'exercice 1999 – 2000, le CCCFP a demandé que des groupes de travail soient établis pour formuler des recommandations au sujet de trois enjeux actuels dans la fonction publique : la mobilité, le recours et la surveillance du mérite. Les premières réunions des trois groupes de travail constitués pour examiner ces enjeux ont eu lieu en août 1999.

Dans le cadre de ses recherches sur le système de recours actuel dans la fonction publique fédérale, le Groupe de travail du Conseil consultatif de la CFP chargé des recours avait préparé à son propre usage le tableau ci-joint, *Les recours et les mesures de réparation à la fonction publique*, à titre d'outil de référence. Le tableau a été tellement apprécié par des participants très divers au processus de consultation du groupe de travail, que ce dernier a été invité à le mettre sous forme distribuable aux personnes qui seraient intéressées à s'en servir dans toute la fonction publique.

Quelles situations sont abordées dans le tableau?

Le tableau décrit les multiples facteurs qui peuvent inciter une personne à se prévaloir des recours prévus par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP). Il recense les plaintes découlant de différentes décisions de dotation telles que les nominations avec ou sans concours, les mutations, les affectations, les détachements, les renvois en cours de stage, etc. Y sont également décrites, d'autres situations qui seraient de nature à inciter un employé à se prévaloir du système de recours dans la fonction publique, notamment le harcèlement, la discrimination, les relations de travail et les directives du Conseil national mixte.

Comment lire le tableau?

De gauche à droite :

1. La première colonne, « Facteur de motivation », identifie la situation qui peut résulter en facteurs incitant un recours.
2. La deuxième colonne, « Recours », indique la nature du recours.
3. La troisième colonne, « Compétence», identifie l'instance à laquelle il faut s'adresser initialement. Par exemple, la Commission de la fonction publique peut décider de faire enquête à la suite d'une plainte au sujet d'un concours public.

À propos du tableau

4. La quatrième colonne, « Délai pour exercer un recours », précise le délai dont dispose normalement un employé pour demander réparation. Il s'agit du délai « normal », mais il convient de signaler qu'un appel présenté tardivement peut être accepté dans certaines situations. Dans un tel cas, la présidente ou le président du comité d'appel décide s'il y a lieu ou non d'accepter l'appel.
5. La cinquième colonne, « Délai pour répondre/donner suite à la question », indique le délai normal pour donner suite, soit la période nécessaire pour mener une enquête.
6. Les circonstances particulières sont répertoriées dans la sixième colonne, « Commentaires ».
7. Parce que le recours disponible peut varier en raison de la nature de la plainte, la septième colonne, « Mesures de réparation ou correctif disponibles », indique les mesures de réparation ou les correctifs possibles selon la nature de la plainte.
8. La huitième colonne, « Révision », indique l'instance suivante du processus de révision où peut s'adresser l'employé s'il n'est pas satisfait de la réponse.
9. La neuvième colonne, « Fondement juridique », précise le fondement juridique de la procédure considérée.

Qui devrait s'en servir?

Le tableau se veut un outil de travail pour quiconque dans la fonction publique fédérale désire le consulter, mais il y a lieu de souligner qu'il présuppose que l'utilisateur possède une certaine connaissance des pratiques de gestion des ressources humaines et, plus particulièrement, des recours prévus par la LEFP. Il s'adresse surtout aux gestionnaires de la fonction publique fédérale, aux agents négociateurs et aux conseillers ministériels en ressources humaines.

Comment s'en servir?

Le tableau sur *Les recours et les mesures de réparation à la fonction publique* n'est pas un document à valeur juridique. Il ne rend pas compte d'absolument tous les mécanismes de recours auxquels ont accès les employés. Par conséquent, si vous déposez une plainte, interjetez appel ou présentez un grief ou encore si vous répondez à une plainte, un appel ou un grief ou conseillez quelqu'un à ce sujet, il vous faut également lire les dispositions applicables de la loi, de la convention collective, de la directive ou de tout autre document pertinent.

À propos du tableau

Renseignements additionnels :

Le Groupe de travail du CCCFP chargé des recours a publié ce tableau afin d'essayer de démystifier le système de recours dans la fonction publique. Toutefois, si vous avez des questions au sujet des mécanismes de recours mentionnés ou d'autres mécanismes, nous vous recommandons de communiquer avec une des instances suivantes :

- le service des ressources humaines de votre ministère ou organisme
- l'agent négociateur qui représente l'employé, si tel est le cas
- la Commission canadienne des droits de la personne
- le Conseil national mixte
- le Commissariat aux langues officielles
- le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
- la Direction générale des recours de la CFP
- la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Membres du Groupe de travail du CCCFP chargé des recours 1999-2000 :

R. Sullivan, président (DN)
L. Archibald, secrétaire (CCCFP)
J. Baglow (AFPC)
M. Corber (CFP)
E. Kehoe (CFP)
B. Hanson (DN)
M. Laidlaw / C. Stewart (DRHC)
J. Mooney / D. McCusker (CFP)
L. Morin-Girouard (EC)
M. Papineau / B. Parisien (SCT)
M. Paquette (IPFPC)
B. Taylor (FIOE)
S. Turner (TPSGC)

Facteur de motivation	Recours	Compétence	Délai pour exercer un recours	Délai pour répondre/donner suite à la question	Commentaires	Mesures de réparation ou correctif disponibles	Révision	Fondement juridique

Nominations par voie de concours

Nomination externe à la fonction publique (concours public)	Enquête	CFP	Rien de précisé mais le recours est habituellement accepté s'il est exercé dans un délai inférieur à un an.	Rien de précisé	La Commission peut faire enquête sur toute question de sa compétence.	Variables, mais peuvent inclure une réévaluation, une nomination ou une compensation à la personne demandant une enquête, ou la révocation des personnes nommées. L'objectif est de s'assurer que le mérite est respecté.	Cour fédérale	*LEFP*, article 7.1 *LCF*, articles 18 et 18.1
Nomination par concours interne	Appel	CFP, Comité d'appel	14 jours de la date de notification de la nomination.	La période de divulgation est de 45 jours et l'audition est prévue avec un avis de 14 jours.	Droit d'appel donné aux candidats « non reçus » (c.-à-d. à ceux qui n'ont pas été nommés ou qui ne sont pas sur le point de l'être).	Variables. La Commission peut prendre des mesures correctives si elle le juge nécessaire pour corriger une irrégularité. Si la nomination est faite, pourraient inclure la révocation. L'objectif est de s'assurer que le mérite est respecté.	Cour fédérale	*LEFP*, article 21 *REFP*, articles 17-27 *LCF*, articles 18 et 18.1

N.B. Les décisions rendues par un comité d'appel, les résultats des enquêtes de la Commission ainsi que nombre d'autres interprétations peuvent faire l'objet d'une révision par la Cour fédérale et, en dernier ressort, par la Cour suprême du Canada. Pour des raisons de brièveté, nous n'avons indiqué que le premier niveau de révision (c.-à-d. celui qui se situe après l'appel, l'enquête ou le grief). Veuillez également noter que l'intention de ce tableau est d'être utilisé comme outil de référence. Il n'a aucun fondement légal. Toutes questions doivent être adressées à l'autorité pertinente.

Nominations sans concours (fin)

Facteur de motivation c.-à-d. qu'est-ce qui incite un recours?	Recours	Compétence	Délai pour exercer un recours	Délai pour répondre/donner suite à la question	Commentaires	Mesures de réparation ou correctif disponibles	Révision	Fondement juridique p. ex. loi, règlement, politique, convention collective, etc.
Situations de mérite individuel (p. ex. une promotion faisant suite à une reclassification d'un poste, à un stage, à des programmes de formation professionnelle, le groupe du droit, plan de classification en fonction du titulaire, CAP, PPACS, et PPQSMA)	Appel	CFP, Comité d'appel	14 jours de la date de notification de la nomination.	La période de divulgation est de 45 jours et l'audition est prévue dans un délai de 14 jours.	Le droit d'en appeler est donné aux candidats « non reçus » (c.-à-d. à ceux qui répondaient aux critères de la zone de sélection au moment de la nomination). Exemples de motif : si la norme de compétence est raisonnable, si l'employé répond à la norme, si les circonstances étaient prévues dans le règlement.	Variables. La Commission peut prendre les mesures qu'elle juge nécessaires pour corriger une irrégularité. Si la nomination est faite, pourraient inclure la révocation, mais n'inclut pas la nomination de la personne interjetant appel.	Cour fédérale	*LEFP*, articles 13(1) et 21(1.1) *REFP*, articles 17-27 Normes de sélection et d'évaluation de la CFP, norme 4
Situations de mérite relatif (p. ex. nominations intérimaires, prorogation d'une période déterminée, emploi sans concours, changement dans la durée des fonctions de période déterminée à indéterminée, etc.)	Appel	CFP, Comité d'appel	14 jours de la date de notification de la nomination.	La période de divulgation est de 45 jours et l'audition est prévue dans un délai de 14 jours. Les auditions sont normalement accélérées pour les nominations intérimaires et pour des périodes spécifiées.	Le droit d'appel est donné aux candidats « non reçus » (c.-à-d. à ceux qui répondaient aux critères de la zone de sélection au moment de la nomination).	Variables. La Commission peut prendre les mesures qu'elle juge nécessaires pour corriger une irrégularité. Si la nomination est faite, pourraient inclure la révocation. L'objectif est de s'assurer que le mérite est respecté.	Cour fédérale	*LEFP*, articles 13(1) et 21(1.1) *REFP*, articles 17-27

Facteur de motivation c.-à-d. qu'est-ce qui incite un recours?	Recours	Compétence	Délai pour exercer un recours	Délai pour répondre/donner suite à la question	Commentaires	Mesures de réparation ou correctif disponibles	Révision	Fondement juridique p. ex. loi, règlement, politique, convention collective, etc.
Autres méthodes de sélection								
Mutation	Plainte	Administrateur général	Pas moins de 10 jours ouvrables de la date de la mutation, mais peut être plus long, selon la politique ministérielle.	20 jours, mais peut être prolongé.	La plainte peut être déposée par la personne mutée et les employés de l'unité de travail où la mutation est faite. Les politiques ministérielles précisent habituellement qui a le pouvoir d'enquêter et de rendre une décision sur les plaintes faisant suite à une mutation.	Variables, mais peuvent inclure l'abstention de procéder à la mutation ou la révocation de celle-ci.	CFP	Politique du Conseil du Trésor sur les mutations, Annexe A *LEFP*, articles 34.3 - 34.5 *REFP*, articles 28-30
	Plainte	CFP	14 jours de la notification de la décision de l'administrateur général.	L'enquête doit être effectuée de façon aussi expéditive que possible.	Peut être déposée par la personne qui a porté plainte au niveau ministériel ou par la personne dont la mutation fait l'objet d'une plainte et qui n'est pas satisfaite du règlement. Si l'enquêteur de la CFP n'est pas satisfait de la réaction de l'administrateur général au rapport d'enquête, possibilité d'en référer à la Commission pour suite à donner.	La Commission peut ordonner à l'administrateur général de prendre la mesure corrective qu'elle juge appropriée, y compris la révocation, sauf enjoindre qu'un employé soit muté.	Cour fédérale	

Autres méthodes de sélection (fin)

Facteur de motivation (c'est-à-dire qu'est-ce qui incite un recours?)	Recours	Compétence	Délai pour exercer un recours	Délai pour répondre/donner suite à la question	Commentaires	Mesures de réparation ou correctif disponibles	Révision	Fondement juridique (p. ex. loi, règlement, politique, convention collective, etc.)
Affectations et détachements	Enquête **OU** Appel	CFP CFP	Rien de précisé, mais habituellement accepté si le délai est inférieur à un an. Aucune période définie, car le comité d'appel doit d'abord établir s'il s'agit d'une nomination conférant un droit d'appel.	Rien de précisé. La période de divulgation est de 45 jours et les auditions sont prévues avec un avis de 14 jours.	Certaines affectations peuvent être en fait des nominations, p. ex. celles qui sont de longue durée, qui exigent des qualités différentes, qui constituent une promotion, etc. Nécessité de devoir appliquer les critères dans *Doré* et dans *Brault*, Cour suprême du Canada, pour déterminer s'il y a une nomination pouvant conférer un droit d'appel.	Varient selon les constatations de l'enquête ou de l'appel. Pourraient comprendre la fin de l'affectation, la révocation de la nomination ou des mesures visant à corriger l'irrégularité.	Cour fédérale	Aucune politique ne porte précisément sur les affectations *Gisèle Doré c. Sa Majesté du Chef du Canada et al.* (1987), CSC *Serge Brault et Pierre Dubois c. Procureur général du Canada* (1987), CSC *LEFP*, articles 13, 21 et 21(1.1) *REFP*, articles 17-27 *LRTFP* Conventions collectives
	Grief	Administrateur général	Normalement 25 jours.	Conformément à la convention collective ou aux modalités d'emploi.	On doit pouvoir établir une distinction entre ces questions et celles qui donnent lieu à un recours à la CFP.	Varient selon les constatations; similaire à ci-haut; pourrait aussi inclure l'octroi de l'affectation.		

Facteur de motivation (c.-à-d. qu'est-ce qui incite un recours?)	Recours	Compétence	Délai pour exercer un recours	Délai pour répondre/donner suite à la question	Commentaires	Mesures de réparation ou correctif disponibles	Révision	Fondement juridique (p. ex. loi, règlement, politique, convention collective, etc.)
Autres problèmes de dotation								
Révision des qualités établies par l'administrateur général pour s'assurer qu'elles satisfassent au principe de la sélection au mérite	Enquête	CFP	Rien de précisé.	Rien de précisé.	Pourrait être soulevée en tout temps pendant le processus de sélection, mais peut être traitée avec plus d'efficacité, dans la plupart des cas, si tôt dans le processus. Les tribunaux d'appel ne peuvent pas procéder à une révision parce qu'ils n'ont pas compétence.	Varient, mais peuvent inclure la modification de l'énoncé de qualités.	Cour fédérale	*LEFP*, article 12.1 *Asselin c. Procureur général du Canada* (1999), *CAF*
Renvoi en cours de stage	Enquête	CFP	Rien de précisé *(La CFP peut faire enquête si la plainte décrit un abus de pouvoir ou du harcèlement).*	Rien de précisé.	La CFP fait enquête si le renvoi n'est pas fait conformément au Règlement (p. ex. avis, période, etc.).	Varient, selon les constatations de l'enquête.	Cour fédérale	*LEFP*, article 28 *REFP*, articles 32-33 Conventions collectives *LRTFP*
	Grief	Administrateur général	Normalement 25 jours.	Conformément à la convention collective ou aux modalités d'emploi.	Questions sont révisables sous la LRTFP. Étape dans la procédure de grief permettant de vérifier la justification de la mesure de renvoi.	Varient, selon les constatations, mais peuvent inclure l'annulation du renvoi.	Commission des relations de travail dans la fonction publique si le renvoi est, en réalité, le résultat d'une mesure disciplinaire déguisée	*LRTFP*
Ordre inverse du mérite	Plainte	CFP	14 jours si le ministère a donné un avis. Habituellement accepté si le délai est inférieur à un an.	Procédure accélérée.	La CFP peut faire enquête pour déterminer si l'ordre inverse du mérite a été établi conformément aux lois. La Commission peut prendre ou ordonner à l'administrateur général de prendre des mesures correctives.	Varient, selon les constatations de l'enquête.	Cour fédérale	*LEFP*, article 29(1) *REFP*, articles 34-35

Facteur de motivation	Recours	Compétence	Délai pour exercer un recours	Délai pour répondre/donner suite à la question	Commentaires	Mesures de réparation ou correctif disponibles	Révision	Fondement juridique (p. ex. loi, règlement, politique, convention collective, etc.)
Autres problèmes de dotation (suite)								
Mise en disponibilité	Enquête	CFP	Rien de précisé même s'il est habituellement accepté s'il est présenté dans un délai inférieur à un an.	Rien de précisé.	La CFP a une compétence très limitée (sauf en cas de harcèlement) parce que les mises en disponibilité relèvent du pouvoir de l'administrateur général. La Commission peut prendre ou ordonner à l'administrateur général de prendre des mesures correctives.	Varient, selon les constatations de l'enquête. Pourraient inclure la réintégration ou une autre forme de compensation.	Cour fédérale	*LEFP*, article 29 *REFP*, articles 36-37
	Grief (application de la DRE)	Administrateur général CNM (autre que AFPC)	Normalement 25 jours.	Varie selon la convention collective.	Seulement les employés représentés peuvent déposer un grief au CNM. Les employés non représentés présenteraient plutôt un grief de relations de travail.	Varient selon la nature de la décision.	CRTFP Cour fédérale	Directive sur le réaménagement des effectifs Conventions collectives
Nomination d'une personne non qualifiée ou à l'extérieur des pouvoirs délégués	Enquête	CFP	Rien de précisé.	Rien de précisé.	La Commission peut révoquer la nomination et/ou la délégation des pouvoirs. La Commission doit inclure des changements à la délégation des pouvoirs dans le rapport annuel au Parlement.	Varient, mais peuvent inclure la révocation de la nomination, l'annulation de la délégation, une lettre à l'administrateur général, etc.	Cour fédérale	*LEFP*, paragraphes 6(1), (2), (3) et (4)

Facteur de motivation (c.-à-d. qu'est-ce qui incite un recours?)	Recours	Compétence	Délai pour exercer un recours	Délai pour répondre/donner suite à la question	Commentaires	Mesures de réparation ou correctif disponibles	Révision	Fondement juridique (p. ex. loi, règlement, politique, convention collective, etc.)
Autres problèmes de dotation (suite)								
Autres problèmes sous la LEFP (p. ex. non-prorogation d'une nomination pour une période spécifiée, choix des outils d'évaluation, toute autre question relevant de la compétence de la CFP)	Enquête	CFP	Rien de précisé mais habituellement accepté si présenté dans un délai inférieur à un an.	Rien de précisé.	La Commission peut enquêter sur toute question relevant de sa compétence. La Commission peut prendre ou ordonner à l'administrateur général de prendre des mesures correctives.	Varient, selon la nature de la plainte et les constatations de l'enquête.	Cour fédérale	*LEFP*, paragraphes 7.1 et 7.5
	Grief	Administrateur général	Normalement 25 jours.	Conformément à la convention collective ou aux modalités d'emploi.	La décision faisant suite au grief est finale et exécutoire.		Aucune	*LRTFP*
Harcèlement								
Harcèlement à l'endroit de la personne	Plainte	Administrateur général	Normalement, pas plus d'un an suivant le dernier incident.	Rien de précisé.	Politique présentement en cours de révision.	Varient, selon la nature de la plainte et les constatations de l'enquête.	Cour fédérale	Politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement en milieu de travail
	Grief	Administrateur général	25 jours suivant le dernier incident.	Conformément à la convention collective.	n/a	Varient selon les constatations.	CRTFP	
Discrimination - fondée sur des motifs illicites (Race, origine nationale ou ethnique, couleur, religion, âge, sexe, état civil, état de personne réhabilitée, handicap, orientation sexuelle)	Plainte	Administrateur général	Normalement, pas plus d'un an suivant le dernier incident.	Rien de précisé.	n/a	Varient selon les constatations.	Plainte à la CCDP	Loi canadienne sur les droits de la personne Clauses se rapportant à l'abus de pouvoir dans la convention collective
	Plainte	CCDP	Normalement, pas plus d'un an suivant le dernier incident.	Rien de précisé.	n/a	Varient selon les constatations.	Cour fédérale	
	Grief	Administrateur général	25 jours.	Selon la convention collective.	Ne peut pas procéder avec le grief avant que la CCDP ait pris une décision sur la soumission du grief.	Varient selon les constatations.	CRTFP	

Facteur de motivation	Recours	Competence	Delai pour exercer un recours	Délai pour repondre/donner suite à la question	Commentaires	Mesures de reparation ou correctif disponibles	Revision	Fondement juridique

Relation de travail - autres situations

Relations de travail (toutes autres situations)	Grief	Administrateur général - étapes dans la procédure de grief	Normalement 25 jours.	Conformément à la convention collective ou aux modalités d'emploi.	Conformément à la convention collective ou aux modalités d'emploi.	Conformément à la convention collective ou aux modalités d'emploi.	CRTFP si discipline implique des pertes financières ou si implique l'application de la convention collective	*LRTFP*
Cessation d'emploi ou rétrogradation pour cause incluant les actes disciplinaires	Grief	Administrateur général	Normalement 25 jours.	Conformément à la convention collective.	n/a	Réintégration et/ou une indemnisation.	CRTFP	*LRTFP* *LGFP*
Application des directives du Conseil national mixte (p. ex. Réaménagement de l'effectif, déplacement et réinstallation, santé et sécurité, assurance-maladie, etc.)	Grief	Administrateur général et CNM (étapes dans la procédure de grief) à l'exception de l'Entente sur le réaménagement des effectifs pour l'AFPC (procédure de grief conformément à la convention collective)	Normalement 25 jours.	Conformément aux règlements du CNM. Conformément à la convention collective ou les modalités et conditions d'emploi.	Procédure de grief particulière impliquant le syndicat et l'employeur au niveau du CNM OU conformément à la convention collective traitant des sujets relatifs à l'Entente sur le réaménagement des effectifs pour l'AFPC.	Octroi de la mesure corrective demandée.	CRTFP en cas d'impasse au CNM	*LRFTP* Statuts et règlements du CNM
Classification	Grief	Administrateur général – procédure de grief particulière à une étape	Normalement 25 jours.	À l'intérieur de 60 jours.	Procédure de grief qui requiert normalement qu'une étape impliquant une commission d'examen tripartite d'agents de classification impartiaux.	Ajustement au groupe de classification et niveau ou aux points de l'évaluation.	Aucune revue extérieure	*LRTFP* *LGFP*

Facteur de motivation (p. ex., quel est le motif du recours?)	Recours	Compétence	Délai pour exercer un recours	Délai pour répondre/donner suite à la question	Commentaires	Mesures de réparation ou correctif disponibles	Révision	Fondement juridique (p. ex., loi, règlement, politique, convention collective, etc.)

Autres problèmes liés aux ressources humaines

Il y a nombre d'autres aspects qui peuvent donner aux fonctionnaires un motif de recours, y compris, p. ex., les situations de conflit d'intérêts, les plaintes liées aux langues officielles, revue de sécurité, les préoccupations touchant la santé et la sécurité, les questions d'accès à l'information et de protection de renseignements personnels, les questions d'assurance-santé, etc. Chaque problème s'accompagne d'un recours pertinent, ainsi que de mesures de réparation ou de correctifs.

Légende

AFPC -	Alliance de la fonction publique du Canada	CRTFP -	Commission des relations de travail dans la fonction publique	LGFP -	Loi sur la gestion des finances publiques
CCDP-	Commission canadienne des droits de la personne	DRE -	Directive sur le réaménagement des effectifs	LRTFP -	Loi sur les relations de travail dans la fonction publique
CFP -	Commission de la fonction publique	LCF -	Loi sur la cour fédérale	REFP -	Règlement sur l'emploi dans la fonction publique
CNM -	Conseil national mixte	LEFP -	Loi sur l'emploi dans la fonction publique	SCT -	Secrétariat du Conseil du Trésor